THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION
LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

connections

Equality of Opportunity and Freedom from Discrimination

Recherche de candidats pour les prix des droits de la personne

La Commission des droits de la personne du Manitoba et ses partenaires, la Commission canadienne des droits de la personne et la Manitoba Association for Rights and Liberties lancent un appel de mises en candidature pour le Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne et la Bourse Sybil-Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse, qui sont décernés chaque année.

Le Prix manitobain du dévouement honore les Manitobains (seuls ou en groupe) qui contribuent à la progression du respect de la dignité humaine et à l'élimination de la discrimination dans la province. Cette année, afin de célébrer la publication du rapport de la Commission de vérité et réconciliation et les appels à l'action, nous sollicitons les mises en candidature de personnes ayant œuvré pour la réconciliation entre les Autochtones et les autres personnes dans la province.

M. Jerry Woods (ancien président du Conseil des commissaires aux droits de la personne) remet le Prix 2014 du dévouement à la lauréate, Mme Althea Guiboche.

La Bourse Sybil-Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse distingue les jeunes hors du commun de moins de 25 ans (seuls ou en groupe) qui travaillent sans relâche à la promotion et à la protection des droits de la personne.

Pour présenter une candidature, veuillez envoyer un courriel à hrc@gov.mb.ca en expliquant pourquoi les efforts en faveur des droits de la personne de ce candidat méritent d'être reconnus. Tous les renseignements concernant les mises en candidature se trouvent sur le site de la Commission. Les mises en candidature doivent être déposées au plus tard le 12 novembre 2015. Une célébration en l'honneur des lauréats de ces prix aura lieu le 9 décembre 2015, la veille de la Journée internationale des droits de l'homme.

Les droits en question

Une décision d'arbitrage met en évidence le rôle de la Commission des droits de la personne du Manitoba

Par Tanya Buschau, gestionnaire de la réception des plaintes et de la médiation

On pense, à tort, que la Commission représente ou défend les plaignants. Au départ, la Commission est « neutre » et enquête sur les plaintes afin de déterminer s'il existe suffisamment de preuves de discrimination pour justifier une audience publique devant un arbitre. S'il n'y a pas assez de preuves, la plainte sera rejetée sans la tenue d'une audience. (La Commission permet aussi aux parties de résoudre volontairement une plainte grâce à la médiation.)

Si la plainte n'est pas rejetée ou résolue par médiation, la Commission demandera à la Province de nommer un arbitre pour entendre la plainte. Durant l'arbitrage, il y a trois parties : le plaignant, l'intimé et la Commission. Contrairement à ce que l'on croit, la Commission ne fournit pas de conseiller juridique au plaignant. Le rôle de la Commission est plutôt de présenter ses arguments et de tenter de prouver le bien-fondé de la plainte, car cela est dans l'intérêt du public. La plupart du temps, le plaignant et la Commission ont des intérêts communs : montrer que l'allégation de discrimination énoncée dans la plainte est justifiée et faire en sorte que des mesures soient prises à ce sujet.

Par conséquent, le plaignant accepte habituellement que la Commission présente les preuves et les arguments à l'appui de la plainte. Souvent, il n'engage pas de conseiller juridique et ne présente pas ses propres arguments. Cependant, il arrive que la Commission détermine que l'intérêt du public diffère de celui du plaignant, comme l'a démontré une décision d'arbitrage récente.

Une personne a déposé une plainte contre son ancien employeur, alléguant qu'elle avait été victime d'une discrimination fondée sur son incapacité, son employeur n'ayant pas répondu à ses besoins. La plaignante devait s'absenter de son travail en raison de problèmes de santé mentale, son employeur l'aurait alors congédiée. Une enquête a permis de conclure qu'il existait suffisamment de preuves de discrimination pour que la plainte ne soit pas rejetée et qu'elle fasse l'objet d'une audience publique d'arbitrage. Les parties

Suite à la page 2

Une décision historique souligne la nécessité pour les employeurs d'éviter les stéréotypes

Une arbitre nommée par le gouvernement a déterminé qu'une femme a fait l'objet de discrimination de la part de son employeur. En effet, ce dernier ne pouvait pas prouver qu'il avait répondu de manière raisonnable à ses besoins liés à son incapacité, due à sa dépendance à l'alcool.

Même si la plaignante a admis qu'elle avait des problèmes d'alcool et qu'elle était prête à se faire soigner, son employeur a refusé de la laisser retourner au travail sauf si elle acceptait de s'abstenir totalement de consommer de l'alcool. Lorsque son employeur a entendu dire qu'elle avait bu en dehors du travail, elle a été congédiée.

La Commission a indiqué que les employeurs doivent toujours tenir compte de la sécurité. Cependant, elle a fait valoir que l'employeur n'a pas agi de manière raisonnable parce qu'il n'a pas tenu compte des commentaires de l'intervenante en toxicomanie de la plaignante ou de tout autre professionnel traitant pour l'établissement des conditions du retour au travail. L'arbitre a ordonné à l'employeur d'élaborer et de mettre en œuvre une politique sur les mesures d'adaptation raisonnables. Pour la première fois au Manitoba, elle a aussi ordonné que la plaignante puisse reprendre le poste qu'elle occupait, avec un salaire rétroactif et 10 000 $ pour l'atteinte à sa dignité. Pour plus de renseignements, visitez notre site Web.

Les droits en question – suite de la page 1

ont tout d'abord eu la possibilité de régler leur différend grâce à la médiation, mais ils ne sont pas parvenus à s'entendre. L'intimé a présenté une offre de règlement, que la plaignante a rejetée. L'intimé a ensuite demandé à ce qu'un arbitre détermine si son offre était raisonnable, en vertu de l'article 37.1 du Code.

L'offre de l'intimé comprenait un an de perte de salaire, 8 000 $ d'indemnisation pour avoir atteint la victime dans sa dignité, ses sentiments et son amour-propre, et la présentation d'excuses. L'intimé a également accepté de revoir ses politiques et ses pratiques avec un conseiller juridique et la Commission.

Bien que la plaignante ait affirmé que l'offre n'était pas raisonnable, la Commission a estimé, tout comme l'intimé, que si la plainte se révélait fondée, l'offre permettait de remédier raisonnablement à la discrimination énoncée. L'arbitre, M. Peter Sim, a finalement conclu que l'offre était raisonnable, ce qui signifie que celle-ci se rapprochait de ce qu'un arbitre aurait accordé si la plainte avait fait l'objet d'une audience complète et s'était révélée vraie. L'arbitre a accordé 35 jours à la plaignante pour accepter l'offre. Passé ce délai, il mettrait fin à la procédure.

Cette cause est intéressante, car elle permet de mettre en évidence les objectifs du Code, ainsi que le rôle de la Commission. Les objectifs sont d'indemniser un plaignant pour les pertes ou les dommages subis à la suite d'une discrimination, autrement dit, de réparer tous les préjudices, et de prévenir toute discrimination future. Par conséquent, lorsqu'un intimé fait une offre qui remplit ces deux objectifs, la Commission détermine que l'intérêt du public est servi et la procédure prend fin (après que le plaignant a eu la possibilité d'accepter l'offre une dernière fois).

La version intégrale de cette décision peut être consultée sur notre site Web.

Connaissez-vous un particulier ou un groupe ayant œuvré pour la réconciliation entre les Autochtones et les autres personnes dans la province?

Connaissez-vous un jeune ou un groupe de jeunes (moins de 25 ans) contribuant activement à la promotion ou à la protection des droits de la personne au Manitoba ou dans le monde?

Présentez leur candidature dès aujourd'hui pour le Prix manitobain du dévouement ou la Bourse Sybil-Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse. Envoyez un courriel à hrc@gov.mb.ca en expliquant de quelle manière cette personne rend le monde meilleur. La date limite de présentation des candidatures est le 12 novembre 2015.